

**WHITE COLLAR -
INFORMATION SARBEITNEHMER
HERKUNFT UND ZUKUNFT
QUALIFIZIERTER ARBEIT**



**UNION NETWORK INTERNATIONAL -
IBITS SEKRETARIAT**

White Collar - Informationsarbeiter - Herkunft und Zukunft qualifizierter Arbeit
Autor: Bernd Mansel, Berlin

Herausgeber: Union Network International - IBITS Sekretariat
Av. Reverdil 8-10
1260 Nyon 2 - Switzerland
Tel: +41 22 365 21 00
Fax: +41 22 365 21 21
union-network.org

12-2000 / Ref. Nr. 24

Inhalt

| | |
|---|-----------|
| ZUSAMMENFASSUNG | 5 |
| EINLEITUNG | 7 |
| <i>WHITE COLLAR - DIE HERKUNFT</i> | <i>7</i> |
| ASPEKTE VON WHITE-COLLAR-BESCHÄFTIGUNG | 8 |
| <i>WHITE COLLAR UND ARBEITSORGANISATION</i> | <i>8</i> |
| <i>WHITE COLLAR UND DAS DILEMMA DER LOYALITÄT</i> | <i>8</i> |
| <i>WHITE COLLAR UND WISSEN</i> | <i>10</i> |
| <i>WHITE COLLAR ALS SCHWER MESSBARE ARBEIT</i> | <i>12</i> |
| WAS VON DEN STATUSUNTERSCHIEDEN BLIEB | 13 |
| <i>RECHTLICHE STATUSUNTERSCHIEDE</i> | <i>13</i> |
| <i>TARIFVERTRAGLICHE UNTERSCHIEDE</i> | <i>15</i> |
| INFORMATION SARBEITNEHMER - DIE ZUKUNFT | 17 |
| <i>NEUE ARBEITSWELT</i> | <i>17</i> |
| <i>ROLLE DES WISSENS</i> | <i>17</i> |
| <i>WISSEN UND INTERESSENVERTRETUNG</i> | <i>19</i> |
| <i>UNTERSCHIEDUNGSMERKMAL ARBEITSORGANISATION</i> | <i>19</i> |
| <i>ARBEITSORGANISATION: ANFORDERUNGEN AN DIE INTERESSENVERTRETUNG</i> | <i>21</i> |
| INFORMATION SARBEITNEHMER UND NEW ECONOMY | 24 |
| <i>PRODUKTIVITÄT</i> | <i>24</i> |
| <i>ARBEITSORGANISATION UND EFFEKTIVITÄT</i> | <i>25</i> |
| <i>GEWINNE IN DER NEW ECONOMY</i> | <i>26</i> |
| SCHLUSSBEMERKUNG | 28 |
| VERWENDETE LITERATUR | 29 |

ZUSAMMENFASSUNG

Mit Beginn der Industrialisierung taucht neben den gewerblichen ArbeitnehmerInnen die kleine Gruppe der White-Collar-Beschäftigten auf. 100 Jahre später stellt diese Gruppe die Mehrheit unter den abhängig Beschäftigten. Gleichzeitig wuchsen auf der ökonomischen Ebene vor allem der Handel und das Kreditwesen an - jene Bereiche also, die später als Teile des tertiären Sektors von White-Collar-Beschäftigung dominiert werden.

Definitiv war die Unterscheidung zwischen Blue Collar und White Collar von Beginn an schwierig. Einerseits war die Stellung beider Gruppen immer insofern identisch, dass sie als abhängig Beschäftigte auf den Verkauf ihrer Arbeitskraft angewiesen waren. Ein Unterschied lag in der Hierarchie und daraus abgeleitet im gesellschaftlichen Status.

Die Ursache dafür liegt in der Tatsache, dass mit dem Entstehen des Fabriksystems die Arbeitgeber das für Produktion und Geschäftsabläufe notwendige Wissen nicht länger ungeteilt bei sich behalten konnten. Sie waren auf das Wissen anderer - nämlich der White-Collar-Beschäftigten - angewiesen. Um die damit aus Arbeitgebersicht notwendige Loyalität herzustellen, wurden den White-Collar-Beschäftigten gewisse Besserstellungen gegenüber den Blue-Collar-Beschäftigten eingeräumt. Mit der Stellung der White-Collar-Beschäftigten im betrieblichen Ablauf war auch verbunden, dass ihre Arbeit schwerer messbar war als die der gewerblichen Arbeitnehmer, die in der Regel schematische Tätigkeiten ausführten - mit dem Höhepunkt dieser Entwicklung im Taylorismus.

Auf gesellschaftspolitischer Ebene wurde - je nach Ländern unterschiedlich - die Ausdifferenzierung in White-Collar- und Blue-Collar-Arbeit zum Anlass genommen dies auch rechtlich und sozialrechtlich festzulegen. Ein Ziel war es dabei, die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen gegeneinander auszuspielen.

Die Statusunterschiede sind heute rechtlich und vor allem in der tarifvertraglichen Praxis weitgehend eingeebnet. Dafür tauchen andere Unterscheidungslinien auf, die erkennen lassen, dass Beschäftigte unter verschiedenen Bedingungen arbeiten, die dann auch ihre Interessenlage prägen. Dies sind auf der einen Seite traditionelle ArbeitnehmerInnen, auf der anderen Informationsarbeiter.

Die Kriterien, nach denen diese beiden Gruppen definiert werden, ergeben sich aus ihrer Stellung im ökonomischen Prozess.

Informationsarbeiter arbeiten in Bereichen, in denen das Humankapital die entscheidende Rolle spielt. Ihre Arbeit ist nicht auf Maschinen übertragbar, sie können nur durch andere Menschen ersetzt werden.

Ein anderes Kriterium: Informationsarbeiter sind in der Regel in einer neuen Arbeitsorganisation beschäftigt, in der die Flexibilisierung vor dem Privatleben nicht Halt macht - und zwar nicht nur dadurch, dass sich die Freizeit verschiebt. Arbeitsleben und Privatleben durchdringen sich. Arbeitszeit als Messgröße für Arbeit wird de facto aufgehoben und durch inhaltlich definierte Zielvereinbarungen ersetzt. Typisch für Informationsarbeiter ist auch, dass sie unmittelbar mit dem Markt konfrontiert sind, sie arbeiten als selbstständige Unselbstständige, müssen quasi unternehmerisch handeln. In diesem Zusammenhang löst sich auch der traditionelle arbeitsrechtliche Status als abhängig Beschäftigter auf und Formen der Freiberuflichkeit nehmen zu. Informationsarbeiter müssen

nach wie vor von ihrer Arbeitskraft leben. Dies nicht allein dadurch, dass sie sie verkaufen, sie müssen sie auf neue Weise vermarkten.

Informationsarbeiter gibt es in allen Branchen und Sparten und nicht wie gelegentlich vermutet speziell in den Bereichen der neuen Ökonomie.

Die genannten Kriterien sind eher „weiche Faktoren“, was zu Überschneidungen zwischen beiden Gruppen führen kann. Gleichwohl gibt es Unterschiede, was zu erkennen deshalb wichtig ist, weil eine gewerkschaftliche Interessenvertretung immer nur dann effektiv sein kann, wenn die Gruppe, mit der man es zu tun hat, relativ klar umrissen ist.

EINLEITUNG

Gegen Ende des 19. Jahrhunderts: Die rapide Industrialisierung schafft einen immensen Reichtum und gleichzeitig massenhaftes Elend durch Ausbeutung. Gewerkschaften haben sich längst gegründet, in einigen Ländern auch schon gewerkschaftliche Dachverbände. Erste Erfolge sind auch schon erstritten. Die „soziale Frage“ beschäftigt seit mindestens einem halben Jahrhundert die Denker und die engagierten Kämpfer gleichermaßen. Die einen sehen die immensen sozialen Spannungen und die tiefgreifende Ungerechtigkeit in der Verteilung und wollen das um einer - wie auch immer verstandenen - gerechten Gesellschaft willen verändern. Die anderen spüren die immensen sozialen Spannungen und die tiefgreifende Ungerechtigkeit in der Verteilung am eigenen Leib und wehren sich. Voraussetzung dafür war, dass sie sich organisieren. Erstens weil nur gemeinsam etwas gegen die dominierende Machtstellung der Unternehmen erreicht werden konnte, zweitens, weil sie so die mögliche Konkurrenz untereinander ausschalteten, die von den Arbeitgebern genutzt werden sollte, um die sozialen Standards niedrig zu halten.

In dieser Situation macht plötzlich eine Gruppe auf dem Arbeitsmarkt von sich reden, die sehr klein ist, aber schnell wächst: die Angestellten. Definitiv ist diese Gruppe nicht sehr genau umrissen, aber sie ist vorhanden.

100 Jahre später - im ausgehenden 20. Jahrhundert - stellt White Collar längst die Mehrheit auf dem Arbeitsmarkt, die gewerblichen ArbeitnehmerInnen - ehemals die ganz große Mehrheit - sind zahlenmäßig ins Hintertreffen geraten. Das Verhältnis zwischen beiden Gruppen zueinander und ihre Stellung in der Arbeitswelt und der Gesellschaft war von Beginn an ein Thema, über das diskutiert wurde - wegen der unterschiedlichen historischen und politisch-kulturellen Bedingungen in den verschiedenen Ländern mehr oder weniger heftig. Ein Ansatzpunkt für Auseinandersetzungen war oft der besondere rechtliche und sozialrechtliche Status, der den Angestellten in vielen Ländern eingeräumt wurde. Die Statusunterschiede sind heute rechtlich und vor allem in der tarifvertraglichen Praxis weitgehend eingeebnet. Dafür tauchen andere Unterscheidungslinien auf, die erkennen lassen, dass Beschäftigte unter verschiedenen Bedingungen arbeiten, die dann auch ihre Interessenlage prägen. Diese Linien in einer insgesamt ausdifferenzierten Arbeitswelt festzumachen, dürfte Kern einer künftigen Debatte um die Kategorie sein, die heute White Collar heißt.

In diesem Papier wird die These aufgestellt und erläutert, dass die moderne Arbeitswelt nicht nur eine Ausdifferenzierung bewirkt, sondern auch eine Unterscheidungslinie zwischen traditionellen Arbeitnehmern und Informationsarbeitern zieht. (Die Begriffe sind möglicherweise nicht sehr originell - auf den Begriff Wissensarbeiter wurde bewusst verzichtet, da er, geprägt von Daniel Bell, besetzt ist und in eine etwas andere Richtung zielt. Daneben kann die These nicht erschöpfend behandelt werden; es geht in diesem Rahmen um Anstöße für eine Diskussion.) Blue Collar und White Collar werden von der neuen Unterscheidung ersetzt werden, möglicherweise nicht auf gesetzlicher Ebene - das wäre sogar kontraproduktiv -, sie ist aber von zentraler Bedeutung etwa für Fragen der Arbeitsorganisation und für die Arbeit der Gewerkschaften. Der historische Hintergrund der Informationsarbeiter - ihre Herkunft - ist White Collar. Sie selbst sind die Zukunft.

WHITE COLLAR - DIE HERKUNFT

Die Herausbildung von White-Collar-Beschäftigung und deren Rolle muss unter verschiedenen Aspekten, die sich gegenseitig beeinflussen, betrachtet werden. Daraus lassen sich dann auch aktuelle Fragestellungen über unterschiedliche Arbeitnehmergruppen in der modernen Arbeitswelt ableiten.

ASPEKTE VON WHITE-COLLAR-BESCHÄFTIGUNG

WHITE COLLAR UND ARBEITSORGANISATION

Die Einführung des Fabriksystems war gegenüber den bis dahin bekannten Formen der Herstellung und Bearbeitung von Gütern - Handwerk und Manufaktur - grundlegend neu. Entscheidend war der Einsatz großer Maschinen, die an einem Ort konzentriert waren, und mit großen Mengen von Energie versorgt wurden, anfangs zentral (Dampfmaschine), später dezentral (Elektrizität). Gleichzeitig wurden die Maschinen technologisch ständig und mit hoher Geschwindigkeit weiter entwickelt.

Diese völlig neue Arbeitsorganisation erforderte eine berufliche Differenzierung. Neben der, körperlich meist sehr schweren Maschinenarbeit, die in der Regel aus angelernten Tätigkeiten bestand, kamen neue Berufe auf, etwa Maschinenschlosser und Elektriker. Es wurden aber auch andere Funktionen nötig, nämlich solche zur Planung, Vorbereitung und Beaufsichtigung der Produktion. Der massive Technikeinsatz und dessen schneller Wandel erforderte Techniker und Ingenieure. Bei den Fabriken als großen organisatorischen Einheiten fielen in hohem Maße Aufgaben an, die man heute als Verwaltung, Bearbeitung und Bereitstellung von Information bezeichnen würde, Berufe wie Kontoristen, Buchhalter, Gehilfen tauchten auf. Insgesamt muss festgehalten werden: „Das Leitungs- und Aufsichtspersonal der Unternehmen - von 'Management' redete man damals noch nicht - war also wie Techniker- und Ingenieurarbeit ein Produkt der großen Industrie.“ (Fehrmann/ Metzner S. 30)

Auf der gesellschaftlichen bzw. ökonomischen Ebene wuchsen Handel und Kreditwesen schnell an. Die Banken stützten die anfangs kapitalschwachen Unternehmen und - zunächst in den Zentren - wuchsen die Warenhäuser. Die lohnabhängig Beschäftigten hatten nicht wie zuvor die Zeit, Dinge des täglichen Bedarfs - Brot, Kleidung etc. - selbst herzustellen. In diesen beiden Bereichen, die später als Teile des tertiären Sektors definiert werden sollten, war in hohem Maße Angestelltenarbeit zu finden. Eine Definition, wer zum Kreis der White-Collar-Beschäftigten zählt, gab es zunächst aber noch nicht. So galten in Deutschland um die Jahrhundertwende Werkmeister und Verkäufer statistisch als Arbeiter.

Insgesamt haben die Entstehung der White-Collar-Beschäftigung und die Formierung der Industriearbeiterschaft die gleichen Wurzeln, die in der Entstehung des Fabriksystems als völlig neue Arbeitsorganisation liegen. Und auch die prinzipielle Stellung beider Gruppen im kapitalistischen Wirtschaftssystem war identisch: Beide arbeiteten als unselbstständig Beschäftigte, waren auf den Verkauf ihrer Arbeitskraft angewiesen. Diese Gemeinsamkeit schlug sich aber nicht in gemeinsamem Handeln nieder. Es gab - nach Ländern unterschiedlich - die Neigung, sich gegeneinander zu definieren und auch abzugrenzen. Eine Ursache hierfür liegt in der funktionalen Stellung von White-Collar-Beschäftigten, die von beiden Gruppen nicht als Differenzierung innerhalb der Lohnabhängigkeit begriffen wurde, sondern als Frage von Hierarchie und sozialer Abgrenzung oder umgekehrt als „Klassenverrat“. Dies gilt umso stärker, wie in autoritär strukturierten Gesellschaften die objektive Differenzierung bewusst als Ansatz einer Politik der Spaltung eingesetzt wurde.

WHITE COLLAR UND DAS DILEMMA DER LOYALITÄT

Das Entstehen großer Unternehmen machte es - etwa im Vergleich zum Handwerksbetrieb - notwendig, dass Funktionen der Beaufsichtigung und des Managements nicht länger vollständig vom Unternehmer selbst wahrgenommen werden konnten. Dafür brauchte er Beschäftigte. „Von diesen Beschäftigten

wurde erwartet, dass sie ihrem Arbeitgeber gegenüber loyal sind und sich mit seinen Interessen identifizieren und, dass sie außerhalb der Norm arbeiten, die von gewerblichen Arbeitnehmern erwartet wird. Diese Nähe zu und Teilhabe an der Macht brachte einen höheren sozialen Status und privilegiere Anstellungsbedingungen mit sich.“ (EIRR, July 1995) Was hier funktional beschrieben wird, war im betrieblichen Alltag Anlass für Konflikte. Die Werkmeister, die die Arbeiter beaufsichtigen mussten, übten sozusagen das geliehene Direktionsrecht aus, traten also, zumindest auf den ersten Blick, als Arbeitgeber auf. Ein anderer Konfliktpunkt lag in der Besserstellung der White-Collar-Beschäftigten als Gruppe. Solche Unterschiede, etwa bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, reichten bis in die zweite Hälfte des 20. Jahrhunderts.

Wenn die eigentliche Ursache eines Konflikts zwischen Blue Collar und White Collar - die Ausdifferenzierung in der Arbeitswelt im Allgemeinen und der Arbeitsorganisation im Besonderen - nicht erkannt wird, besteht die Gefahr, dass der Konflikt als tiefgreifend angesehen wird und kaum lösbar erscheint. Dies gilt umso mehr, wenn die Differenzierung von der Politik auf gesellschaftlicher Ebene aufgegriffen wird, um die im Unternehmen notwendige Loyalität in einen generellen Untertanengeist umzuformen. Dies war zum Beispiel in Deutschland der Fall. Anfang des 20. Jahrhunderts war es zu großen Streikbewegungen gekommen und die Sozialdemokratie befand sich nach dem Ende ihres Verbots 1890 in einem rasanten Aufschwung. Einen Weg, die bestehenden Verhältnisse zu stabilisieren, sah das herrschende Machtkartell darin, die zahlenmäßig stark anwachsende Gruppe der White-Collar-Beschäftigten von den gewerblichen Arbeitnehmern abzuspalten.

Der Höhepunkt dieses als Mittelstandspolitik bezeichneten Vorgehens war die Schaffung einer gesonderten Angestelltenversicherung. Das entsprechende Gesetz wurde 1911 verabschiedet. Damit war der Begriff Angestellte erstmals juristisch fixiert. Die neue Versicherung war nur einer der Vorteile, die die Angestellten genossen. Eine Bewertung dieser Politik sieht zusammen gefasst so aus: „Das Kernstück dieser Mittelstandspolitik bestand in der Privilegierung einer Minderheit auf Kosten der Mehrheit, um diese Minderheit, wie der konservative Reichstagsabgeordnete Dröscher in schöner Offenheit erläuterte, 'nicht der Sozialdemokratie in die Arme zu treiben'.“ (Fehrmann/ Metzner S. 48)

In einer äußerst autoritär strukturierten Gesellschaft kam hinzu, dass die Hierarchieunterschiede zwischen White-Collar- und Blue-Collar-Beschäftigten in den Betrieben sich auf das Sozialprestige auswirkten und Angestellte sich auch im Alltagsleben in einem eigenen Milieu bewegten. Allerdings schützte die Abgrenzung nicht vor sozialen Problemen auch dieser Beschäftigtengruppe. Schon Ende des 19. Jahrhunderts gründeten sich die ersten White-Collar-Organisationen. „Die Verbände und Vereine der Handlungsgehilfen, Techniker und Meister schickten eifrig Petitionen, in der Hoffnung auf freiwillige Einsicht der Gegenseite: sei es an ihre Arbeitgeber, an Handelskammern oder kaufmännische Korporationen, sei es an Reichstag, Staats- und Gemeindeverwaltungen. Erst der geringe Erfolg solcher Methoden, die kühle Abweisung selbst bescheidener Anliegen, die Erfahrung, dass auch sie nur als 'kleine Leute' angesehen wurden, deren Stimme ungehört blieb, radikalisierte diese Bewegung.“ König S. 30) Allerdings fand nur ein kleinerer Teil der organisierten Angestellten an die Seite der freien (sozialdemokratischen) Gewerkschaften, die Mehrheit war in liberal-demokratischen Vereinen organisiert, deren Ziel nicht Tarifverträge waren, sondern gesetzliche Regelungen.

Die Loyalität der White-Collar-Beschäftigten, auf die die Unternehmen angewiesen waren, hatte - wie das Beispiel Deutschland zeigt - unter bestimmten historischen Konstellationen gesellschaftspolitische Weiterungen, die die Sozialgeschichte beeinflussten. Und Missverständnisse wurden provoziert. So vertrat die Gewerkschaftsbewegung im Wesentlichen die Position, man müsse nur abwarten, bis sozialer

Abstieg und Verelendung die White-Collar-Beschäftigten in die Arme der Arbeiterbewegung treibe.

WHITE COLLAR UND WISSEN

Eine gänzlich andere Dimension der White-Collar-Beschäftigung, die von näher liegenden sozialen Problemen überdeckt wurde, ist im Rückblick allerdings erkennbar und offenbart eine im Prinzip eher fragile Herrschaftssituation in den Betrieben: die Notwendigkeit von Wissen und das Verhältnis zu Wissen in betrieblichen Abläufen.

Für die Unterscheidung zwischen Blue Collar und White Collar wird oft auf den Unterschied zwischen Handarbeit und geistiger Arbeit verwiesen. In den Ländern, in denen White-Collar-Arbeit gesetzlich definiert wird, ist oft von geistiger Arbeit die Rede. So definiert ein belgisches Gesetz von 1978, White-Collar-Arbeit als „überwiegend geistige Arbeit“. Als „wenigstens prinzipiell geistig“ hieß es in einem Luxemburger Gesetz. In einem griechischen Gesetz schließlich ist davon die Rede, dass White-Collar-Arbeit „ausschließlich oder überwiegend keine manuelle“ Arbeit ist. (vgl. EIRR, July 1995)

Bei der Herausbildung von White-Collar-Arbeit war für die entsprechenden Berufe zumindest eine grundlegende schulische und berufsbildende Ausbildung notwendig, in vielen Fällen auch eine weitergehende Bildung. Die gewerblichen Arbeitnehmer waren in der Regel angelernt (bis gegen Ende des 19. Jahrhunderts Facharbeiterberufe aufkamen). Ein Unterschied zwischen beiden Gruppen ist allerdings durchaus gegeben.

Interessanter als diese Unterscheidung ist allerdings das Verhältnis der Unternehmer zu dem in ihrem Betrieb - notwendiger Weise - vorhandenem Wissen. Bei den Arbeitern wurde Wert darauf gelegt, dass deren Arbeit nicht zu qualifiziert wurde. Mit einem zynischen Unterton schrieb der Unternehmensverband der britischen Spinnereien in einem Bericht 1854: „Die Fabrikarbeiter sollten in heilsamer Erinnerung halten, dass ihre Arbeit in der Tat eine sehr niedrige Sorte geschickter Arbeit ist; dass keine leichter aneignbar und in Anbetracht ihrer Qualität besser belohnt ist, dass keine durch kurze Unterweisung des mindest Erfahrenen in so kurzer Zeit und in solchem Überfluss zugeführt werden kann. Des Meisters Maschinerie spielt in der Tat eine viel wichtigere Rolle in dem Geschäft der Produktion als die Arbeit und das Geschick des Arbeiters, die eine Erziehung von sechs Monaten lehren und jeder Bauernknecht lernen kann.“ (zit. nach MEW 23, S. 446)

Der bereits bei der Herausbildung des Fabriksystems deutlich werdende Ansatz, in der Produktion möglichst viele Teile der Arbeit von Maschinen erledigen zu lassen und die menschliche Arbeitskraft lediglich zum „Füttern“ der Maschinen einzusetzen, fand seinen Höhepunkt zu Beginn des 20. Jahrhunderts in der Entwicklung des Taylorismus. Der Hintergrund dieser Entwicklung liegt auch in dem Versuch, eine Demokratisierung der Arbeitswelt zu verhindern, weil dadurch der komplette Verlust der Macht befürchtet wurde. Der Unternehmer strebte deshalb danach, nicht nur über die Besitzverhältnisse seine Macht zu festigen, sondern auch dadurch, dass er das notwendige Wissen zur Beherrschung des Produktionsprozesses bei sich monopolisierte.

Das Entstehen von White-Collar-Berufen war allerdings der unübersehbare Hinweis darauf, dass dieses nicht uneingeschränkt erreichbar war. Wissen um die Produktion und die Geschäftsabläufe musste an White-Collar-Beschäftigte abgegeben werden. Ein Weg, das betriebliche Wissen nicht zu demokratisieren, war der Aufbau schroffer Hierarchien. „In den wachsenden Verwaltungen von Industrie und Verkehr, Bank und Versicherung, Großhandel und Warenhäusern traten Vorgesetzte und

bürokratische Dienstordnungen an die Stelle des persönlichen Kontakts. Solche delegierte Autorität wurde zudem, im Stil der Zeit, oftmals mit großer Schroffheit und Härte praktiziert; in vielen Unternehmen herrschten ausgesprochen militärische Umgangsformen.“ (König S. 29)

Ein anderer Ansatz, zur Absicherung des Herrschaftswissens war die gegenseitige Abschottung des Wissens der einzelnen Einheiten im Unternehmen. Henry Ford, der hierarchische Strukturen als ineffektiv ablehnte, hat diese Methode praktiziert: Ein Unternehmen stellt „eine Arbeitsgemeinschaft von Menschen dar, deren Aufgabe... die Arbeit und nicht das Wechseln von Briefen ist. Die eine Abteilung braucht durchaus nicht zu wissen, was in der anderen vorgeht. Wer sich ernsthaft um seine Arbeit kümmert, wird gar nicht Zeit finden, andere Arbeit zu verrichten. Sache der leitenden Persönlichkeiten, die den ganzen Arbeitsplan entwerfen, ist es, darauf zu achten, dass sämtliche Abteilungen folgerichtig auf ein gemeinsames Programm hin arbeiten. Versammlungen zur Herbeiführung eines guten Einvernehmens zwischen den einzelnen Persönlichkeiten oder Abteilungen sind gänzlich überflüssig... So kommt es, dass die Ford-Fabriken und Unternehmungen keine Organisation, keine Posten mit besonderen Verpflichtungen, kein ausgebildetes Autoritätssystem, nur sehr wenige Titel und keinerlei Konferenzen kennen. Wir haben nur so viel Büroangestellte, als unbedingt erforderlich sind; Akten irgendwelcher Art gibt es nicht, folglich auch keinen Zopf.“ (Ford, S. 107)

Beide Wege - Hierarchisierung wie Abschotten der Abteilungen eines Unternehmens gegeneinander - war der Versuch des Unternehmers, das Wissen, das er mit seinen Beschäftigten teilen musste, aufzuspalten. Wenn man so will war das eine Art Wissenstaylorismus. Gleichzeitig versuchte er durch organisatorische Massnahmen zu verhindern, dass die Träger des Wissens sich darüber miteinander austauschten. Dieses Vorgehen offenbart eine ungeheure Unsicherheit über die eigene Stellung und anders herum die potenziell äußerst starke Position der White-Collar-Beschäftigten. Es zeigt darüber hinaus ein tiefgreifendes Misstrauen des Unternehmers denen gegenüber, auf die er für die Abläufe im Betrieb existenziell angewiesen ist. Von daher wurde den White-Collar-Beschäftigten im Arbeitsablauf nicht Verantwortung übertragen, vielmehr wurde an sie ein Stück Macht delegiert, das möglichst klein gehalten wurde. Parallel dazu waren sie einer strikten Kontrolle unterworfen. Dieses wurde mit gewissen Privilegien ergänzt - immer mit dem Ziel, das Herrschaftswissen und nicht zuletzt die ökonomische Macht abzusichern.

Die Auseinandersetzung um Zugang zu Wissen wiederholte sich im übrigen auf der gesellschaftlichen und politischen Ebene. Für Kinder aus Unterschichten war der Zugang zu einer höheren Bildung praktisch komplett versperrt. Gleichzeitig wusste die Gewerkschaftsbewegung um die Wichtigkeit von Bildung. Davon zeugen gleichermaßen die Programme wie die zahlreichen Bildungsvereine. All das wurde nicht zuletzt in der Parole „Wissen ist Macht“ auf den Punkt gebracht.

Diese Auseinandersetzung - und das ist historisch leicht nachvollziehbar - bezog sich auf Zugang zu Bildungseinrichtungen, nachholende Bildung gegenüber dem Bürgertum durch eigene Institutionen und Schaffung einer eigenen Kultur mit dem Anspruch, auch den bürgerlichen Kriterien standhalten zu können. Wissen war in diesem Zusammenhang immer auch verstanden als Mittel, die politischen Ziele durchsetzen zu können. Dies waren: rechtliche Besserstellung der abhängig Beschäftigten - ob Blue Collar oder White Collar gemeinsam oder separat -, eine Umverteilung des erwirtschafteten Reichtums oder die Überwindung des kapitalistischen Wirtschaftssystems.

Allerdings spielte beim Kampf um Wissen dessen Rolle für das betriebliche Funktionieren keine Rolle. Die Frage, über Wissen in den Unternehmen Einfluss zu nehmen - Ko-Management auszuüben - stand nicht. Dies ist nicht verwunderlich, da die Dimension dessen eigentlich erst in den letzten zwei

Jahrzehnten deutlich geworden ist. Von daher verbietet sich eine rückwärts gewandte Kritik.

Allerdings darf die Dimension nicht übersehen werden. Der einzige - bekannte und erkannte - Hebel gegenüber dem Arbeitgeber ging von der Tatsache aus, dass nicht nur der Arbeitnehmer darauf angewiesen war, seine Arbeitskraft zu verkaufen, sondern auch der Arbeitgeber darauf, dass er sie verkauft. Der Entzug der Arbeitskraft, Streik also, war (und ist) das entscheidende gewerkschaftliche Kampfinstrument. Die Möglichkeit eines Entzugs des Wissens - eine Art Wissensstreik also - ist bis heute kaum thematisiert. Angelegt war diese Möglichkeit allerdings schon beim Aufkommen der White-Collar-Beschäftigung.

WHITE COLLAR ALS SCHWER MESSBARE ARBEIT

Die Aufteilung von Produktionsarbeit in kleine, sich wiederholende Schritte war von Beginn des Fabriksystems an das zentrale Organisationsprinzip und fand ihren Höhepunkt in der tayloristischen Arbeitsorganisation. Ähnliche Erfahrungen gab es für den Bereich der Büroarbeit nicht. Und auch die in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts auftauchende Schreibmaschine, die sich im frühen 20. Jahrhundert in den Büros durchgesetzt hatte, veränderte zwar die Arbeit und die Berufsbilder erheblich, führte aber nicht zu Entlassungen, was anfangs gelegentlich befürchtet wurde.

White-Collar-Arbeit wird seit ihrem Entstehen als weitaus weniger messbar angesehen als Blue-Collar-Arbeit. Sie ist von daher auch weniger planbar und schwieriger zu kontrollieren. Einzelne Arbeitsschritte, die zur Erledigung einer Aufgabe nötig sind, ergeben sich erst im Arbeitsprozess selbst. Hinzu kommt, dass bei White-Collar-Arbeit immer auf sich plötzlich ergebende Einflüsse von außen reagiert werden muss, was eine Quantifizierbarkeit der einzelnen Arbeitsschritte nahezu unmöglich macht. Typisch für eine solche Tätigkeit ist es, dass Arbeit und Arbeitsumfang zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten in einem informellen Prozess ausgehandelt werden. Das verlangt auf Seiten des Vorgesetzten eine Art Vertrauensvorschuss, wonach der Beschäftigte seine Arbeit nach bestem Wissen erledigt. Auf der Seite des Beschäftigten ist die Übernahme von Verantwortung und die Entwicklung von Engagement stillschweigende Voraussetzung bei der Übernahme von Aufgaben.

Traditionell galt als Besonderheit von White-Collar-Arbeit die Tatsache, dass zwischenmenschliche Kommunikation in ihr eine entscheidende Rolle spielt. Und Kommunikation - so die lange Zeit gepflegte Meinung - lasse sich nicht durch Maschinen ersetzen. Somit sei solche Arbeit kaum rationalisierbar. Diese Sichtweise konnte so nicht aufrecht erhalten werden. Dass sich vieles an Kommunikation, etwa im Dienstleistungssektor, durchaus ersetzen lässt, zeigen vielfältige Beispiele vom Geldautomaten bis zum E-Commerce. Gleichzeitig hat sich längst erwiesen, dass bestimmte White-Collar-Tätigkeiten durchaus rationalisierbar sind. Allerdings folgt deren Rationalisierung keinen tayloristischen Mustern, beziehungsweise tayloristische Muster haben sich bei der Rationalisierung von White-Collar-Arbeit weitgehend als unbrauchbar erwiesen.

Die hier genannten Dimensionen von White-Collar-Arbeit verdeutlichen den Unterschied zu Blue-Collar-Arbeit im wesentlichen in die Vergangenheit hinein. Allerdings tauchen Elemente davon wieder auf, wenn über eine aktuelle Unterscheidung von Arbeitnehmergruppen geredet wird. Eine ganz andere Frage ist es, ob diese Unterscheidung rechtliche oder tarifvertragliche Statusunterschiede rechtfertigt. Wie diese Statusunterschiede aussehen bzw. was von ihnen blieb, zeigt im Folgenden ein knapper Überblick über die Situation in den einzelnen europäischen Ländern.

WAS VON DEN STATUSUNTERSCHIEDEN BLIEB

Ein unterschiedlicher Status von Blue-Collar- und White-Collar-Beschäftigten kann sich auf den verschiedensten Feldern festmachen. So kann es rechtliche Unterschiede geben - arbeitsrechtliche und sozialrechtliche -, tarifvertragliche Unterschiede und Unterschiede in der Interessenvertretung. Rechtliche Unterschiede können - und das ist ein lange zu beobachtender Trend - durch Tarifverträge eingeebnet werden, was dann in der Regel mit einigem zeitlichen Abstand eine rechtliche Angleichung nach sich zieht. (vgl. zu den folgenden Ausführungen im Wesentlichen EIRR July 1995, October 1995 und December 1995)

Generell ist in Europa die Tendenz zu beobachten, dass Statusunterschiede verschwinden - entweder durch die tägliche Praxis oder durch bewusst gefällte politische Entscheidungen, wie etwa in den Niederlanden, wo rechtlich ein einheitlicher Arbeitnehmerbegriff geschaffen wurde. Allerdings - und das ist bemerkenswert - gibt es in den europäischen Sprachen unterschiedliche Begriffe für Blue Collar und White Collar. So ist in den Niederlanden mit der juristischen Einführung eines einheitlichen Arbeitnehmerbegriffs die Unterscheidung zwischen „Handarbeider“ und „Hoofdarbeider“ sprachlich (noch) nicht verschwunden.

RECHTLICHE STATUSUNTERSCHIEDE

Gesetzliche Unterschiede gibt es in einigen Ländern bei den Kündigungsfristen. In Österreich, Belgien, und Griechenland haben White-Collar-Beschäftigte gesetzlich festgelegt längere Kündigungsfristen, die sich nach der Beschäftigungsdauer richten, als Blue-Collar-Beschäftigte. In Dänemark gibt es eine gesetzliche Regelung nur für White-Collar-Beschäftigte. Für Blue-Collar-Beschäftigte regeln Tarifverträge die Kündigungsfrist, die allerdings kürzer ist als die gesetzliche Regelung für Angestellte. Auch in Österreich wird die Schlechterstellung durch tarifvertragliche Regelungen zumindest teilweise ausgeglichen. So sind die Kündigungsfristen in der Metall- und in der Chemieindustrie für Blue und White Collar nahezu identisch, in anderen, etwa der Tourismusindustrie, allerdings nicht. In Deutschland gab es bis Anfang der 90er Jahre eine vierwöchige Kündigungsfrist für Arbeiter und eine sechswöchige für Angestellte. Da das Verfassungsgericht dies als einen Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot beurteilte, musste das Gesetz geändert werden. Die neue Regelung sieht eine einheitliche Kündigungsfrist von vier Wochen vor. Die Situation der Angestellten war damit deutlich verschlechtert.

Der Kündigungsschutz ist in Belgien für beide Gruppen unterschiedlich geregelt. Für Arbeiter gibt es ein Gesetz, das sie vor ungerechtfertigter Kündigung schützt. Angestellte müssen im Rahmen der allgemeinen Kündigungsgesetze eine ungerechtfertigte Kündigung nachweisen. Gesetzlich geregelte Abfindungen sind in Dänemark und Griechenland für Angestellte höher als für Arbeiter.

Eine der traditionellen Unterscheidungen zwischen Blue-Collar- und White-Collar-Beschäftigten lag in der Art der Bezahlung. Die einen wurden wöchentlich oder täglich bezahlt, die anderen monatlich. Diese Unterscheidung wurde in den meisten Ländern gesetzlich aufgehoben. Lediglich in Österreich ist eine zweiwöchentliche Zahlung für Angestellte und eine wöchentliche für Arbeiter gesetzlich festgelegt und in Belgien eine zweiwöchentliche für Arbeiter und eine monatliche für Angestellte. Durch Tarifverträge sind diese Regelungen in der Praxis aber aufgehoben.

Einen Unterschied zwischen Blue Collar und White Collar gibt es beim Urlaubsgeld in zwei Ländern bei der Art der Bezahlung. Während Angestellte in Dänemark und Belgien ihr Urlaubsgeld direkt vom

Arbeitgeber bekommen, erhalten Arbeiter es aus einem Fonds, der von den Arbeitgebern finanziert wird. Einen Unterschied in der Höhe gibt es nicht.

Größere Unterschiede existieren bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. In Österreich haben Arbeiter Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn sie wenigstens 14 Tage beschäftigt sind. Für Angestellte gibt es eine solche Regelung nicht. Die Dauer der Lohnfortzahlung liegt bei Angestellten - je nach Betriebszugehörigkeit - zwischen sechs und zwölf Wochen mit voller Bezahlung plus vier Wochen mit halbem Entgelt. Für Arbeiter liegt die Dauer zwischen vier und zehn Wochen mit voller Bezahlung. Der Zeitraum, in dem Beschäftigte Anspruch auf maximale Ausschöpfung der Lohnfortzahlung haben, beträgt bei Angestellten ein halbes Jahr, bei Arbeitern ein Jahr. In Belgien beginnt der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Arbeitern nach einem Monat Beschäftigung. Für Angestellte entfällt diese Regelung. Bei einer Krankheitsdauer unter 14 Tagen ist bei Arbeitern der erste Tag ein Karenztag, der nicht bezahlt wird. Angestellte haben keinen Karenztag. Allerdings ist in einigen Branchen - etwa Metall und Lebensmittelindustrie - der Karenztag tarifvertraglich aufgehoben. Gesetzlich gilt eine Lohnfortzahlungsdauer von 30 Tagen für Angestellte und sieben Tagen für Arbeiter. Dieser Unterschied wurde durch einen zentralen Tarifvertrag aufgehoben. Beide Gruppen haben ein Anrecht auf 30 Tage Lohnfortzahlung. In Dänemark bekommen Angestellte eine Lohnfortzahlung in Höhe ihres Gehalts. Bei Arbeitern liegt die Lohnfortzahlung in Höhe des Arbeitslosengelds. In Deutschland müssen Arbeiter zumindest zehn Stunden in der Woche arbeiten, um Anspruch auf Lohnfortzahlung zu haben. Für Angestellte gilt das nicht. Arbeiter müssen ein ärztliches Attest am ersten Tag der Krankheit vorlegen, Angestellte erst am dritten Tag. Die konservativ-liberalen Regierung hatte in den 90er Jahren einen Karenztag im Gesetz verankert. Der war in einigen Branchen tarifvertraglich kompensiert worden. Die rot-grüne Koalition hat den Karenztag wieder abgeschafft. In Italien schließlich haben Angestellte Anspruch auf volle Lohnfortzahlung, Arbeiter lediglich auf eine Art Sozialhilfe im Krankheitsfall. Zusätzlich gelten bei ihnen drei Karenztage. Allerdings sind diese gesetzlichen Bestimmungen weitgehend durch Tarifverträge aufgehoben.

Unterschiede gibt es auch bei den Probezeiten. In Belgien gilt für Arbeiter eine Probezeit von einer bis zwei Wochen, für Angestellte von einem bis zwölf Monate, je nach Einkommenshöhe. In Spanien gelten drei Kategorien bei der Probezeit: für qualifizierte Beschäftigte sechs Monate, angelernte (skilled but unqualified) Beschäftigte drei und ungelernete Beschäftigte zwei Wochen.

Bei der betrieblichen Interessenvertretung wird in einigen Ländern zwischen den Gruppen unterschieden. In Österreich müssen getrennte Betriebsräte für Arbeiter und Angestellte eingerichtet werden, wenn die Voraussetzungen dafür - - fünf Beschäftigte der jeweiligen Arbeitnehmergruppe - vorliegen. In Belgien werden für die Wahlen zu den Ausschüssen für Arbeits- und Gesundheitsschutz zwei Wahlausschüsse gebildet, bei Wahlen zum Betriebsrat drei - für Arbeiter, Angestellte und zusätzlich leitende Angestellte. Es wird entsprechend getrennt gewählt. In Deutschland müssen Arbeiter und Angestellte im Betriebsrat sein. Daneben gibt es für leitende Angestellte sogenannte Sprecherausschüsse. Die Vertretung beider Gruppen gilt auch für die Arbeitnehmerbank in den Aufsichtsräten. Darüber, ob nach Arbeitern und Angestellten getrennt gewählt wird oder nicht, entscheiden die Beschäftigten in den Unternehmen. In Spanien gibt es bei betrieblichen Wahlen drei Wahlausschüsse und entsprechende Listen, nämlich für White-Collar-Beschäftigte, Facharbeiter, und ungelernete Arbeiter. In Frankreich werden die Betriebsräte und die Vertreter in den Aufsichtsräten getrennt nach Blue Collar und White Collar auf der einen und Cadres (Fach- und Führungskräfte) auf der anderen Seite gewählt.

TARIFVERTRAGLICHE UNTERSCHIEDE

Die historisch entstandenen unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen für Arbeiter und Angestellte bestimmen in einigen Punkten natürlich das Handeln der Gewerkschaften. In Österreich ist die Kündigungsfrist für Angestellte nicht nur länger als die der Arbeiter, sondern auch gesetzlich klar fixiert. Arbeiter können sich rechtlich nur auf allgemeine abgeleitete Regelungen stützen. Hier tarifvertraglich für Klarheit und Sicherheit zu sorgen, ergibt sich zwingend als eine gewerkschaftliche Aufgabe. Allerdings muss in solchen Fällen immer darauf geachtet werden, worin der Kern der unterschiedlichen Regelung liegt. In dem genannten Fall ist es ziemlich eindeutig, dass hier eine Ungleichbehandlung vorliegt, die nicht zu rechtfertigen ist. Ein Verbot von Ungleichbehandlung ist auf die eine oder andere Art in den Verfassungen der europäischen Länder festgeschrieben. Es gibt aber auch bewusste Ungleichbehandlungen, die gesellschaftlich auf große Akzeptanz stoßen. Das bekannteste Beispiel sind Frauenförderpläne, bei denen durch Ungleichbehandlung eine strukturelle Benachteiligung ausgeglichen werden soll. Ähnlich muss bei unterschiedlichen tarifvertraglichen Regelungen für Angestellte und Arbeiter die Frage gestellt werden, ob sie verschiedene Bedürfnisse widerspiegeln - bzw. widerspiegeln - und auf unterschiedliche Situationen eingehen und von daher gerechtfertigt sind. Das Anstreben einer formalen Gleichbehandlung läuft letztlich auf eine undifferenzierte Nivellierung hinaus, die an der Realität vorbei geht.

Bisweilen ist die Frage danach, ob eine Ungleichbehandlung vorliegt überholt. In Deutschland zum Beispiel gibt es unterschiedliche Rentenversicherungskassen für Arbeiter und Angestellte. Da die Leistungen sich nicht unterscheiden und eine Zusammenlegung einen erheblichen organisatorischen und finanziellen Aufwand erfordern würde, ist das aus pragmatischer Sicht unsinnig. Im übrigen gibt es nicht nur diese Teilung, sondern eine weitere: Beschäftigte im Bergbau sind ebenfalls in einer gesonderten Rentenkasse versichert. Der historische Grund dafür liegt in den besonderen Gefahren der Arbeit unter Tage.

Ohne eine Bewertung zu treffen, sollen im Folgenden einige Beispiele für eine unterschiedliche tarifliche Behandlung von Blue-Collar- und White-Collar-Beschäftigten genannt werden, wobei sich die Unterschiede oft einfach aus der Gewerkschaftsstruktur des jeweiligen Landes erklären lassen.

Gemeinsame Tarifverträge für Blue-Collar- und White-Collar-Beschäftigte gibt es in Frankreich, wobei Fach- und Führungskräfte ausgeklammert sind -, Italien, wiederum mit Ausnahme der dirigenti und der Einschränkung, dass bestimmte Regelungen für bestimmte Gruppen gelten können, den Niederlanden, Portugal und Spanien. In Belgien und Griechenland gibt es nationale Tarifverträge, die für alle gelten. Auf sektoraler Ebene aber wird, wenn auch nicht durchgängig, zwischen den Gruppen getrennt. Ähnlich sieht es in Irland aus, wo die nationale trilaterale Vereinbarung für alle gilt, in den Betrieben aber eine Vielzahl von Tarifverträgen existiert, die entsprechend der Gewerkschaftsstruktur, immer nur für bestimmte Gruppen gelten. Das können Bereiche, Berufe oder auch Blue und White Collar sein. Im Prinzip gelten in Malta Tarifverträge für beide Gruppen, gelegentliche Ausnahmen gibt es in den Bereichen, in denen die Gruppen durch verschiedene Gewerkschaften repräsentiert werden. In Deutschland gelten sektorale Manteltarifverträge für alle, wenn auch einzelne Regelungen auf eine Gruppe abzielen können, etwa zur Schichtarbeit. Daneben gibt es Lohn- und Gehaltstarifverträge, die für Arbeiter und Angestellte gelten, sich in ihrer materiellen Ausstattung aber nicht unterscheiden und - im wesentlichen für die Chemieindustrie - Entgelttarifverträge, die beide Gruppen abdecken. In Finnland gelten für das produzierende Gewerbe und die Bauwirtschaft getrennte Tarifverträge, im tertiären Sektor gemeinsame. Generell getrennte Tarifverträge gibt es in Österreich, Dänemark und - die Maschinenindustrie ausgenommen - in der Schweiz. Im wesentlichen hängt das von der

Gewerkschaftsstruktur ab. In Österreich ist der ÖGB zwar nach Industriegewerkschaftsprinzip organisiert, eine querlaufende Struktur im ÖGB, die GPA, organisiert aber alle Angestellten. In Dänemark werden die jeweiligen Gruppen von eigenen Gewerkschaften repräsentiert, wobei zum Beispiel qualifizierte Facharbeiter in der Elektrizitätswirtschaft White-Collar-Beschäftigten gleichgestellt sind. Norwegen, Schweden und Großbritannien entziehen sich dieser Unterscheidung. In Norwegen gibt es je nach Sektor und Branche entweder Tarifverträge für Blue Collar oder für White Collar, die gelten in dem Bereich dann aber für alle. In Schweden wird je nach Sektor in drei oder vier Gruppen aufgeteilt, was mit den verschiedenen, diese Gruppen repräsentierenden Gewerkschaften zu tun hat. Das britische Gewerkschaftssystem mit seinen zahllosen Gewerkschaften produziert eine Vielfalt von Tarifverträgen, die nicht nach Blue Collar und White Collar sortiert werden können.

Tarifvertragliche Unterschiede - da, wo es sie gibt - sind am ehesten bei der Art der Entlohnung zu finden. Während Blue-Collar-Beschäftigte auf der Basis eines Stundenlohns bezahlt werden, erhalten White-Collar-Beschäftigte ein Monatsgehalt. Der Zahlungsrhythmus hat sich weitgehend auf monatlich für alle eingespielt. Ausnahmen sind etwa Zypern mit einem Wochenlohn für Arbeiter und Finnland mit einem zweiwöchentlichen Lohn. Die früher übliche wöchentliche Entlohnung für Arbeiter ist im Wesentlichen ausgestorben.

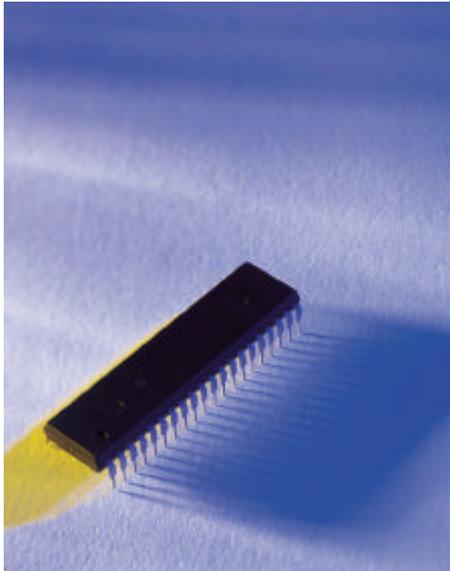
Ein anderer Unterschied liegt im Bereich der Abfindungen. Gesetzlich geregelte Abfindungen gibt es für Angestellte etwa in Belgien. Tarifvertraglich wurde das für Arbeiter - je nach Branche - generell durchgesetzt oder zumindest bei langer Betriebszugehörigkeit der Betroffenen, bei Massentlassungen oder Betriebsänderungen. In Dänemark, wo die gesetzliche Regelung ähnlich gelagert ist, gibt es keine tarifvertragliche Angleichung von Blue-Collar-Beschäftigten.

Ein anderer Punkt schließlich ist die Arbeitszeit. Hier gibt es generell die größten Unterschiede zwischen gesetzlichen Regelungen und tarifvertraglichen Bestimmungen. In Deutschland etwa sieht das Arbeitszeitgesetz eine wöchentliche Arbeitszeit von (maximal) 48 Stunden vor, die tatsächliche zu leistende Arbeitszeit liegt generell bei 40 Stunden und zumeist darunter. Unterschiedliche Arbeitszeiten bezogen auf Arbeiter und Angestellte gibt es in Österreich und Finnland. Angestellte arbeiten 40 oder 38,5 Stunden in der Woche, Arbeiter 40, 38,5, 38 oder 37. Für finnische Angestellte gilt eine 37,5-Stunden-Woche, finnische Arbeiter müssen 40 Stunden arbeiten. Gelegentlich gibt es Unterschiede auf betrieblicher Ebene. So arbeiten die Bürobeschäftigten und Journalisten beim portugiesischen Fernsehen 36, das technische Personal 40 Stunden pro Woche. In Großbritannien ist die Arbeitszeit der White-Collar-Beschäftigten traditionell kürzer als die der Blue-Collar-Beschäftigten. Einer Erhebung von Anfang der 90er Jahre zufolge lag die durchschnittliche Arbeitszeit bei 37,8 Stunden für Blue-Collar- und 36,7 für White-Collar Beschäftigte.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass unterschiedliche gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen verschwinden, bzw. gesetzliche Regelungen, so weit es sie gibt, durch Tarifverträge ausgeglichen werden. Der entscheidende Grund für diese Entwicklung dürfte darin liegen, dass die ohnehin nicht einfache Unterscheidung zwischen Blue Collar und White Collar noch schwieriger geworden ist. Anders formuliert: Im Zuge des Wandels in der Arbeitswelt haben sich auch die Blue-Collar- und White-Collar-Tätigkeiten grundlegend verändert, so dass die alten Kriterien nicht mehr recht greifen. Das heißt nicht, dass eine Angleichung oder Konvergenz stattgefunden hat. Mit dem Wandel der Arbeitswelt geht ein sozialer Wandel einher, in dessen Folge die Gesellschaft sich ausdifferenziert. Deshalb muss die moderne Arbeitswelt darauf hin angesehen werden, wo Unterscheidungen fest gemacht werden können und welche Kriterien dafür maßgeblich sind.

INFORMATION SARBEITNEHMER - DIE ZUKUNFT

„I come from down the valley, where, Mister, when you're young, they bring you up to do, just like your daddy done.“ So beschrieb Bruce Springsteen Anfang der 80er Jahre in dem Stück „The River“ das Milieu, das durch eine Arbeitswelt erzeugt worden war, die schon damals längst begonnen hatte, zu verschwinden. Eine Welt der abgeschotteten Milieus und der industriellen Massenproduktion mit monotoner Arbeit.



NEUE ARBEITSWELT

Wie sieht Blue-Collar-Arbeit heute aus? Zwei Beispiele aus der Praxis: In einem Chemiewerk werden unter anderem Plastik-Blöcke hergestellt, die später in einem anderen Unternehmen zu Bausteinen für Kinder weiter verarbeitet werden. Fern ab von dem Ort, wo die verschiedenen Komponenten für das Plastik zusammen gefügt werden, sitzen Facharbeiter vor Computern und Monitoren, mit denen der Zusammenfluss der Komponenten und der Fertigungsprozess insgesamt beobachtet und gesteuert wird. Sie greifen nur dann ein, wenn ein Fehler auftritt und angezeigt wird oder wenn der Prozess auf eine andere Farbe umgestellt werden soll. Sie steuern und beobachten einen Prozess - der Definition nach eine klassische Angestellten-tätigkeit.

Zweites Beispiel: Ein Traktorenwerk. Von der Fertigungsstraße rollen große Traktoren und kleine, Traktoren für den Einsatz auf dem Feld, andere für den im Wald und so weiter. Jeder kann sich einen auf seine Bedürfnisse maßgeschneiderten Traktor bestellen und bekommt ihn - das Gegenteil von Massenproduktion. Die Arbeiter sind in Teams organisiert. Wie sie ihren Teil der Arbeit machen, ist nicht von oben starr vorgegeben, sie besprechen das in ihren Teamsitzungen. Der Arbeitsprozess ist also nicht in kleine Stücke zerlegt, die Beschäftigten müssen ihn weitgehend selbst organisieren. Dazu ist ein großes Maß an Kommunikation notwendig. Beides sind nach klassischem Muster typische Merkmale für White-Collar-Arbeit. Andererseits ist die automatische Sachbearbeitung in einer Versicherung eine eher schematische Tätigkeit, was die Unterscheidung zwischen geistiger und körperlicher Arbeit in Zweifel zieht.

Eine Unterscheidung zwischen verschiedenen Arbeitnehmergruppen ist nur dann möglich, wenn ausgehend von einer neuen Arbeitswelt nachgefragt wird, welche Stellung verschiedene Gruppen im ökonomischen Prozess einnehmen.

ROLLE DES WISSENS

„Sowohl die Güterproduktion als auch Dienstleistungen sind immer stärker wissensbasiert.“ (Living and working in the information society, Ziffer 2) Mit dieser lapidaren Bemerkung verweist das Grünbuch zur Informationsgesellschaft 1996 auf die zentrale ökonomische Entwicklung in Richtung der Informations- oder Wissensgesellschaft. Der ständig steigende Anteil von Wissen und (sozialen) Kompetenzen muss im Arbeitsalltag von den Beschäftigten eingebracht werden. Damit unterscheidet sich die

gegenwärtige Ökonomie von der früheren, in der Wissen im Blue-Collar-Bereich tayloristisch abgeschaltet oder im White-Collar-Bereich auf geringe Ausschnitte reduziert und in eine schroffe Hierarchie eingeordnet wurde.

Diese Demokratisierung des Wissens ist Ergebnis eines Prozesses, der seit längerem zu beobachten ist, sich in der Informationsgesellschaft aber beschleunigt hat. Das zu wissen, ist das eine. Und die Unternehmen haben das in der Regel gelernt. Sie sehen, dass die Beschäftigten die Experten ihrer Arbeit sind und das Wissen längst nicht mehr an der Spitze eines Unternehmens versammelt ist. Dies - das ist das andere - aber auch tatsächlich anzuerkennen und in der alltäglichen Praxis entsprechend zu handeln, fällt vielen Unternehmen außerordentlich schwer. (vgl. z.B. Locke S. 14f.) Sie wissen nämlich genau, dass sie damit ein traditionelles Machtmittel aufgeben müssen. Hier bricht die alte Furcht vor dem Verlust von Herrschaftswissen immer wieder auf.

Die Demokratisierung des Wissens und die Notwendigkeit, soziale Kompetenzen einzusetzen, betrifft (nahezu) alle Beschäftigten gleichermaßen. Allerdings gibt es Unterschiede beim Stellenwert des Wissens zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen. Diese ergeben sich daraus, in welchen Branchen oder Berufen die jeweils Betroffenen arbeiten. Traditionelle Arbeitnehmer arbeiten in Betrieben mit hoher Kapitalausstattung. Das sind zunächst vor allem Betriebe in der Güterproduktion. Genauer gesagt: Die Bereiche in solchen Betrieben, die unmittelbar mit der Herstellung von Gütern zu tun haben. Wesentliche Teile der Arbeit der hier Beschäftigten können - im Prinzip - auf Maschinen übertragen werden.

Davon unterschieden sind die Informationsarbeiter. Sie arbeiten in Bereichen, in denen das Humankapital die entscheidende Rolle spielt. Ihre Arbeit ist nicht auf Maschinen übertragbar, sie können nur durch andere Menschen ersetzt werden. „Wissen, das den Namen verdient, ist hochgradig dynamisch. Es erfordert ein tiefes Verständnis, nicht nur Regeln und Algorithmen. Während Maschinen hierbei ziemlich miserabel sind, sind Menschen bemerkenswert anpassungsfähig und intelligent. Menschen lernen. Wirkliche Fachkenntnis verändert sich heute zu schnell, als dass es sich für Maschinen eignet.“ (Locke S. 13)

Hier muss allerdings genau hingesehen werden, worin das angesprochene Wissen besteht, das nicht ersetzbar ist. Verdeutlichen lässt sich das etwa beim Bau einer U-Bahn. Wieviel Material - von Beton bis zu den Kabeln - gebraucht wird, errechnet die Maschine. Sie errechnet auch, wie stark angesichts des vorhandenen Erdreichs die Armierung im Beton für die Tunnelröhre sein muss. Wie die U-Bahn sich allerdings in das vorhandene Nahverkehrssystem einfügt, wie die Streckenführung optimal verläuft, in wie weit sie erweiterbar sein soll, um künftig höheres Personenaufkommen zu bewältigen - all dies erfordert Entscheidungen, die auf Wissen und Erfahrung beruhen und die auch zielgerichtete Kommunikation mit anderen Experten erforderlich machen.

Unternehmen, in denen sehr viel Kapital in Anlagen und Fertigungsstraßen investiert wurde, beschäftigen durchaus nicht nur traditionelle Arbeitnehmer. In einem durchschnittlichen Autowerk sind heute etwa ebenso viele Arbeitnehmer damit beschäftigt, neue Modelle zu planen, zu entwickeln und ihre Markteinführung vorzubereiten, wie sie zu bauen. Allerdings sind in bestimmten Bereichen moderner Dienstleistungen fast ausschließlich Informationsarbeiter zu finden.

WISSEN UND INTERESSENVERTRETUNG

Aus der zentralen Rolle des Wissens leiten sich auch die Bedingungen für die Interessenvertretung ab. Bei traditionellen Arbeitnehmern stehen Fragen wie (Länge und Lage der) Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen, Entgelt im Vordergrund. Bei Informationsarbeitnehmern sind diese Fragen zwar nicht irrelevant, wichtiger ist ihnen allerdings der Erhalt und Ausbau ihres Wissens im Sinne lebenslangen Lernens. Dies nämlich ist die Grundvoraussetzung dafür, einen Arbeitsplatz zu besitzen.

Von der betrieblichen Konstellation her dürfte der Durchsetzung dieses Interesses von Informationsarbeitnehmern nichts entgegen stehen. Die Unternehmen nämlich sind exakt auf dieses Wissen als Humankapital angewiesen. Es gibt also ein gemeinsames Interesse. Allerdings wird das durch ein Partikularinteresse der Unternehmen konterkariert. Konzentriert auf den Shareholder Value wollen sie Kosten senken. Da Bildung als Ausgabe definiert ist, und nicht als Investition, wird auch an dieser Stelle gespart. Hier muss die gewerkschaftliche Interessenvertretung ansetzen. Weiterbildung muss zu einem zentralen Thema bei der Interessenvertretung von Informationsarbeitnehmern werden und Gegenstand von Tarifverhandlungen sein.

Diese Fragestellung wiederholt sich auf politischer und gesellschaftlicher Ebene. Die Debatte um die Green Card in Deutschland hat auch vor Augen geführt, dass Kosten sparen unter dem Blickwinkel des „schlanken Staats“ auch auf gesellschaftlicher Ebene zu Fehlentwicklungen führt. Bildung muss Ebene ein Thema sein, das die Gewerkschaften in den Mittelpunkt stellen. Dies hat einen mehrfachen Effekt. Zum einen dient es der Beschäftigungsfähigkeit der eigenen und - in Bezug auf Bildungspolitik - künftiger Mitglieder. Zum anderen ist das ein Beitrag, die Basis der Gesellschaft - das Wissen - zu sichern. Schließlich ist es - zumindest indirekt - ein Eintreten gegen die bloße Orientierung am Shareholder Value und somit eine Verteidigung des europäischen Modells.

UNTERSCHIEDSMERKMAL ARBEITSORGANISATION

Aus der Debatte um neue Arbeitsorganisation ist hinlänglich bekannt, dass das Normalarbeitsverhältnis sich auflöst. Arbeitszeitlege, Arbeitszeitverteilung, Arbeitsort, rechtlicher Status des Arbeitsverhältnisses - all das wird flexibilisiert. Mehrfacher Arbeitsplatz- und Berufswechsel wird im Arbeitsleben zur Normalität.

Die Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses betrifft die unterschiedlichen Gruppen auf verschiedene Weise. Traditionelle Arbeitnehmer - dem alten Statusunterschied zufolge gleichermaßen Angestellte oder Arbeiter -, können in eine vergleichsweise schematische Arbeitsorganisation eingebunden sein. Dies ist zum Beispiel im Back Office einer Versicherung der Fall, wo eine automatisierte Fallbearbeitung abläuft. Sie können andererseits auch in modernen Formen der Arbeitsorganisation tätig sein, die in Gruppenarbeit erfolgt, bei der erhebliche soziale Kompetenzen nötig sind. Auf jeden Fall müssen sie sich angesichts des schnellen Wandels der Technik weiter bilden - nicht nur um sie anwenden zu können, sondern auch um den Arbeitsplatz oder Beruf wechseln zu können, wenn die Technikentwicklung ihren Arbeitsplatz überflüssig macht. Bei ihnen kann die Arbeitszeitlege oder die Arbeitszeitverteilung - etwa in Form von Jahresarbeitszeit - flexibilisiert werden, bei Versicherungsangestellten auch der Arbeitsort durch Telearbeit. Auch bei dieser Beschäftigtengruppe ist klar: Hier werden tiefgreifende Veränderungen des Arbeitslebens sichtbar. Allerdings betreffen sie erstens praktisch ausschließlich das Arbeitsleben, sieht man von einer Änderung der Freizeit durch Arbeitszeitflexibilisierung ab. Zweitens arbeiten sie nach wie vor in einer Hierarchie - ob flach oder steil

-, in der das Arbeitsvolumen vorgegeben wird. Dieses Volumen wird dann - entweder in moderner oder weniger moderner Arbeitsorganisation - abgearbeitet.

Informationsarbeitnehmer sind in der Regel in einer neuen Arbeitsorganisation beschäftigt, in der die Flexibilisierung vor dem Privatleben nicht Halt macht - und zwar nicht nur dadurch, dass sich die Freizeit verschiebt. Arbeitsleben und Privatleben durchdringen sich. Bei ihnen treffen die verschiedenen genannten Flexibilisierungen meist gleichzeitig zu. Besonders typisch ist für sie die Flexibilisierung des Arbeitsortes. Dies betrifft zum einen Telearbeit, die vorrangig von qualifizierten Beschäftigten ausgeübt wird. Zum anderen gelten für sie atypische Arbeitsorte wie Flugzeug, Bahnhof, Café etc. Die Arbeitszeit als Messgröße für Arbeit wird damit de facto aufgehoben. Ersetzt wird sie zumeist durch inhaltlich definierte Zielvereinbarungen.

Ein Kennzeichen für diese Beschäftigten ist darin zu sehen, dass sie unmittelbar mit dem Marktgeschehen konfrontiert sind, sie handeln wie Unternehmer, arbeiten als selbstständige Unselbstständige. Die zu erledigende Arbeit wird damit nicht als Volumen definiert, sondern darüber, dass sie so und so viel an Gewinn für das Unternehmen einbringen muss. Diese Form der Arbeit wird von den Betroffenen keineswegs nur als Zwang empfunden, da damit auch die Übernahme von mehr Verantwortung und größere Selbstständigkeit in der Arbeit verbunden ist. Andererseits aber wird der Leistungsdruck erheblich verstärkt. Für Informationsarbeitnehmer gilt die Mischung, dass sie sich einerseits stark mit ihrer Arbeit identifizieren, andererseits von ihnen erwartet wird, dass sie sich vollständig mit dem Unternehmen bzw. dem Unternehmensziel identifizieren. Beides - und hier liegt ein möglicher Konfliktpunkt - muss nicht unbedingt deckungsgleich sein.

Auch traditionelle Beschäftigte spüren deutlich, dass das Marktgeschehen stärker als früher auf ihre Situation in den Betrieben durchschlägt. Während sich Informationsarbeitnehmer unmittelbar unternehmerisch in einem Marktsegment zu bewähren haben - also auf ihre Erfahrung, Kreativität und sehr oft auch verdeckte Mehrarbeit angewiesen sind -, streben die Unternehmen bei traditionellen Arbeitnehmern eine Änderung der Rahmenbedingungen an. Ein Weg dabei ist es, tarifliche Öffnungsklauseln auszuhandeln und zu nutzen, also über einen bestimmten Zeitraum entweder unterhalb des Tarifs zu entlohnen oder die Arbeitszeit oberhalb des Tarifs anzusetzen. Hier liegt - dies nur am Rande erwähnt - ein erhebliches Potential für Missbrauch, nicht zuletzt in dem Sinne, dass die Arbeitnehmer letztlich das Risiko für Managementfehler tragen.

Für Informationsarbeitnehmer ist bisweilen schließlich noch ein notwendiger Wechsel des arbeitsrechtlichen Status charakteristisch. Sie wechseln zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbstständigkeit. Dies wird nicht nur als bedrohlich empfunden. Outsourcing hat für Informationsarbeitnehmer nicht unbedingt denselben Stellenwert wie für traditionelle Arbeitnehmer. Werden zum Beispiel Reinigungskräfte oder Kraftfahrer outgesourct, ist das zumeist mit einer Verschlechterung ihrer sozialen Situation verbunden. Bei Informationsarbeitnehmern muss das keineswegs der Fall sein. Die wollen dann die sich daraus ergebenden Chancen nutzen. Zeitweilige oder dauerhafte Selbstständigkeit - auch wenn sie nicht freiwillig zustande gekommen ist -, wird als Chance gesehen, sich zum Beispiel mit beruflichen Aufgaben identifizieren zu können, ohne den - nach wie vor vorhandenen - Zwängen einer Unternehmensorganisation ausgesetzt zu sein.

Darüber hinaus verläuft der Prozess des Outsourcing nicht nur so, dass bestimmte Tätigkeiten und die Menschen, die sie verrichten, aus dem Betrieb ausgelagert werden. Gerade bei qualifizierten Arbeiten im Bereich von unternehmensnahen Dienstleistungen werden oft neue Aufgabenfelder in einem Unternehmen entwickelt, aber nicht im Betrieb bearbeitet, sondern nach außen vergeben. Diese outgesourcte

Arbeit wird dann von Freiberuflern erledigt.

ARBEITSORGANISATION: ANFORDERUNGEN AN DIE INTERESSENVERTRETUNG

Den Gewerkschaften fallen bei der Interessenvertretung von Informationsarbeitern völlig neue Aufgaben zu, die sich von traditionellen Vertretungsmodellen radikal unterscheiden. Dabei gibt es zwei Ebenen. Die Aufgabenstellung auf der ersten Ebene erscheint abstrakt formuliert paradox: Gewerkschaften müssen ihre Mitglieder darin unterstützen, quasi unternehmerisch zu handeln. Dies gilt sowohl, wenn sie als selbstständige Unselbstständige in einer modernen Arbeitsorganisation tätig sind, als auch, wenn sie freiberuflich arbeiten. Die zweite Ebene bezieht sich darauf, wie verhindert werden kann, dass Informationsarbeiter sich nur noch als „Vollzugsorgane von Shareholder-Value-Interessen empfinden“. (Kolm S.12)

Was die Unterstützung bei unternehmerischem Handeln angeht, müsste es genauer heißen: Handeln am Markt. Ziel des Handelns kann es nämlich nur sein, Marktchancen zu erkennen und auszunutzen und nicht aus der Arbeit anderer Profit zu schlagen.

Bei der gewerkschaftlichen Interessenvertretung etwa für freiberufliche Journalisten oder Künstler gibt es eine solche Unterstützung in den meisten Ländern seit langem. Erweitert wurde ein solches Angebot 1999 in den Niederlanden. Der Dachverband FNV hat einen Service gegründet, der Selbstständige berät. Das bezieht sich etwa auf die Formulierung von Verträgen, Hilfe bei steuerlichen und administrativen Fragen, Informationsangebote über die Entwicklung der Branche. (vgl. Sprenger) Diese Selbstständigen können Mitglieder in den FNV-Gewerkschaften werden, solange sie keine Beschäftigten haben - eben nicht aus der Arbeit anderer Gewinne machen. Den niederländischen Gewerkschaften geht es nicht nur um den Versuch, Scheinselbstständige oder Beschäftigte in arbeitnehmerähnlichen Verhältnissen in die sozialen Sicherungssysteme einzubinden, sondern um eine Ausweitung des Arbeitnehmerbegriffs auf alle Teilnehmer am Arbeitsmarkt, die keine Beschäftigten haben. Eine solche Ausweitung des Arbeitnehmerbegriffs wird etwa auch von den deutschen Gewerkschaften angestrebt. Solange dieses Ziel nicht erreicht ist, muss parallel versucht werden, Freiberufler in die sozialen Sicherungssysteme einzubinden.

Dazu, wie Gewerkschaften ihre Mitglieder in die Lage versetzen, am Markt zu handeln, gibt es bislang nur wenige Ansätze, die schon gar nicht systematisiert sind. Weit davon entfernt, an dieser Stelle eine umfassende Liste von Aufgaben vorlegen zu können, sollen einige wenige Anstöße für die notwendige Diskussion gegeben werden. Ganz nahe liegende Themenbereiche sind - neben dem, was der FNV anbietet - etwa folgende: Wie entstehen, etwa bei Freiberuflern Honorarabsprachen, wie werden sie ausgehandelt? Dies könnte ein Gebiet sein, auf dem ein Erfahrungsaustausch mit Betriebsräten, die über Zielvereinbarungen beraten, sinnvoll wäre. Hier könnte auch in Anlehnung an die von APESMA durchgeführte Erhebung über Einkünfte von Fach- und Führungskräften in Australien ein Honorarspiegel erstellt werden, an dem sich Freiberufler orientieren können. (vgl. APESMA S. 5) Wie komme ich an die Informationen, die ich brauche? Sinnvoll wären da Seminare für eine systematische Internetrecherche, damit das individuelle Surf-Üben - learning by doing - abgelöst werden kann. Um über den niederländischen Ansatz der Beratung von Freiberuflern hinaus zu gehen: Wie zum Beispiel kann eine Gewerkschaft freie Journalisten beraten, die bei guter Auftragslage, bestimmte Projekte an andere weitergeben, also Arbeit outsourcen? Wie viel geht fairer Weise an Honorar weiter? Was ist Marktbeobachtung, wie lassen sich Marktentwicklungen abschätzen? Wie kann zielgerichtet und erfolgreich in einem Marktbereich kommuniziert werden - ohne dass es in ein traditionelles

Verkaufstraining, das heißt: Überredungstraining, hinausläuft?

Neben solchen pragmatischen Überlegungen spielen auch inhaltliche Fragestellungen bei der notwendigen Beratung für Handeln am Markt eine Rolle. Hier gilt, was etwa Marco Pinna generell für qualifizierte Beschäftigte fordert, nämlich, dass „sie Bewusstsein und sehr genaue ethische Kriterien entwickeln“. (Pinna S. 3)

Auf diesem Gebiet gibt es seit längerem Debatten in den Gewerkschaften, die - auch wenn sie in einem etwas anderen Zusammenhang geführt werden - durchaus geeignet sind, aufgegriffen zu werden. Zum einen ist das etwa das Projekt 6E der schwedischen TCO. 6E steht für die (englischen) Begriffe Ergonomics, Economy, Ecology, Emissions, Efficiency und Energy. Diese Stichworte umreißen die Ansatzpunkte für eine Art des Wirtschaftens, das auf der Basis von Nachhaltigkeit rentabel ist. Ein anderes Beispiel ist die Debatte um Verantwortung von wissenschaftlich ausgebildeten Beschäftigten in ihren Berufen, an der sich neben Vereinigungen von Wissenschaftlern auch Gewerkschaften beteiligen. (vgl. z.B. Braun/ Imiela/ Scherer) Diese beiden Beispiele zeigen, dass es nicht bloß um Handeln am Markt gehen kann, sondern um verantwortungsbewusstes Handeln.

Nun kann an dieser Stelle natürlich der Vorwurf auftauchen, solche Überlegungen taugten eher für Existenzgründerseminare oder liefen auf den Vorschlag hinaus, jeder solle versuchen, Kleinkapitalist zu werden. Mit Gewerkschaft und dem zentralen Begriff von Solidarität habe das nichts zu tun. Bei genauerem Hinsehen lässt sich das entkräften. Die Entstehungsgeschichte der Gewerkschaften zeigt, dass sie ins Leben gerufen wurden, um eine Konkurrenzsituation der Arbeitnehmer untereinander auszuschalten. Diejenigen, die existenziell darauf angewiesen waren, ihre Arbeitskraft zu verkaufen, sollten nicht zusätzlich dadurch in Bedrängnis gebracht werden, dass die Arbeitgeber sie unterschiedlich entlohnen oder ihnen unterschiedliche Bedingungen bieten. Im Prinzip hat sich diese Konstellation nicht verändert. Informationsarbeitnehmer müssen von ihrer Arbeitskraft leben. Dies verwirklichen sie - wie gesehen - nicht nur als abhängig Beschäftigte, sondern auch als Freiberufler. Von daher erscheint es in der modernen Arbeitswelt angebracht, davon zu reden, dass sie ihre Arbeitskraft nicht verkaufen, sondern vermarkten müssen. Da ein arbeitsrechtlicher Statuswechsel aber alle Informationsarbeitnehmer treffen kann, ist Handeln am Markt als Fähigkeit für sie von großer persönlicher Bedeutung. Da es gleichzeitig eine im Beruf abgeforderte Kompetenz darstellt, ist eine entsprechende Beratung und Bildung durch Gewerkschaften um so sinnvoller.

Damit ist ein Interesse von Informationsarbeitnehmern deutlich umrissen. Eine gewerkschaftliche Interessenvertretung auf diesem Bereich ist aber nicht allein auf die Einzelnen bezogen - also eine Art Serviceleistung -, sondern auch kollektive Interessenvertretung. Sie kann - und muss dafür sorgen, eine Konkurrenz untereinander auszuschalten. Eine Konkurrenzsituation unter den Informationsarbeitnehmern ist durch die Konfrontation mit dem Markt nämlich immanent angelegt. Sehr deutlich zeigt sich das in der verdeckten Mehrarbeit. Typische Beispiele: Beschäftigte melden sich bei der Zeiterfassung ab und gehen zurück zum Arbeitsplatz oder nehmen Arbeit - auf Diskette gespeichert - mit nach Hause. Ein Gewerkschaftsvertreter oder Betriebsrat, der sich ihnen in den Weg stellt und erklärt, dass sie erstens gegen Gesetze und zweitens gegen ihre eigenen Interessen verstoßen, wird als Bedrohung empfunden, da die Betroffenen sich nicht anders zu helfen wissen, als Mehrarbeit zu leisten. Und natürlich werden sie Strategien entwickeln, diese Störungen zu umgehen.

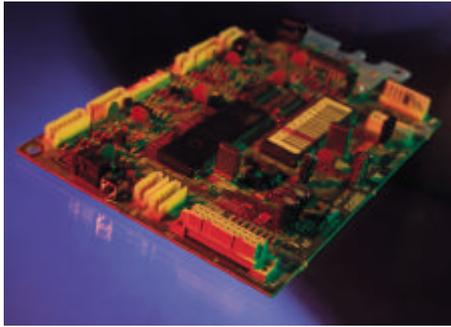
Interessenvertretung kann unter solchen Bedingungen nur darin bestehen, eine Moderatorenrolle zu übernehmen, damit Informationsarbeitnehmer sich ihre eigene Situation klar machen können. Klaus Peters, der in Deutschland Betriebsräte aus High-Tech-Unternehmen berät, erklärt zu diesem Prob-

lem: „Für die Beschäftigten kommt es darauf an, das, was das Unternehmen ihnen neuerdings im Betrieb nimmt, wieder zurückzuerobieren. Sie müssen miteinander reden, weil sie sonst ihre Interessen nicht mehr wahrnehmen können. Sie müssen nicht darüber reden, wie das geplante Ergebnis erreicht und entsprechend die Arbeit organisiert wird, sondern darüber, was zwischen ihnen geschieht. Der wechselseitige Druck muss thematisiert werden und das Problem, wie es den Beschäftigten geht, wenn sie sich an die vereinbarten Arbeitszeiten halten wollen und welche Probleme sie damit haben. Dabei ist von außerordentlicher Bedeutung, dass das Reden über Schwächen in der Belegschaft wieder möglich wird. Die neuen Bedingungen stellen nämlich eine Kultur her, in der jeder den Eindruck bekommen kann, alle anderen schaffen das. Ich bin der einzige hier, der das nicht schafft.“ (Peters S. 10)

Dieser Ansatz, der auf eine sehr individualistische Ebene zugreift, kann erst an die Frage heranführen, welchem Markt die Betroffenen ausgesetzt sind. Geht es um Rentabilität oder bloß um Shareholder Value. Hier erst kann deutlich werden, dass die Identifikation mit dem eigenen Beruf mit den Unternehmenszielen kollidiert und für eine strikte Orientierung auf Shareholder-Value-Interessen instrumentalisiert wird.

Die Reaktion in einer angemessenen Interessenvertretung kann nun nicht darin bestehen, den Betroffenen zu erklären, ihr Engagement würde instrumentalisiert, sie würden de facto ausgebeutet. Es muss vielmehr darum gehen, dass sie sich ihrer eigenen Situation bewusst werden und von daher selbst ein Interesse entwickeln, ihre Konkurrenz untereinander abzubauen, mithin gewerkschaftlich zu handeln.

Insgesamt ist eine gewerkschaftliche Interessenvertretung auf diesem Feld besonders schwierig. Dies nicht nur, weil sie sich von traditioneller Interessenvertretung radikal unterscheidet, sondern auch, weil die Gruppe der Informationsarbeiter als solche noch gar nicht gesehen oder anerkannt wird. Voraussetzung für praktische Interessenvertretung wäre es, die Unterschiede zu traditionellen Arbeitnehmern herauszuarbeiten und daran anzuknüpfen.



INFORMATION SARBEITNEHMER UND NEW ECONOMY

Die Unterscheidung zwischen traditionellen Arbeitnehmern und Informationsarbeitnehmern legt nahe, beide Gruppen zwei unterschiedlichen ökonomischen Modellen - der alten und der neuen Ökonomie - zuzuordnen. Das Kriterium, wonach Informationsarbeiter in Bereichen arbeiten, in denen das Humankapital von besonderer Bedeutung ist, ließe sich dahingehend verallgemeinern, dass die New Economy die eigentliche Heimat der Informationsarbeiter ist, da in diesem Bereich Gebäude, Maschinen, Rohstoffe eine sehr geringe Rolle spielen. Daran ist zunächst einmal richtig, dass die Unternehmen im Bereich der New Economy in der Tat zumeist wissensbasiert sind, was einen größeren Anteil von Informationsarbeitnehmern erfordert. Daraus eine Ausschließlichkeit abzuleiten, lässt sich allerdings nicht aufrecht erhalten.

Die Neigung, die New Economy zur Modernität an sich zu erklären, produziert Thesen, die hinterfragt werden müssen. Verkürzt verläuft die Argumentationslinie in etwa so: In der New Economy sei moderne Arbeitsorganisation am besten durchgesetzt. Ohne Hierarchien und angstfrei läuft der Informationsfluss zwischen den Beteiligten effektiv ab. Deshalb sei die Arbeit ungeheuer produktiv. Das lasse sich dann auch unschwer an den immensen Gewinnen und an den phantastischen Erfolgsgeschichten ablesen, die in der Garage beginnen und an der Börse enden. Hier wird zumeist das Potential neuer IuK-Technologien mit der Realität durcheinander gebracht. Einige Beispielen sollen das im Folgenden kurz erläutern. Dies ist insofern wichtig, weil eine Identifizierung von New Economy und Informationsarbeiter für die gewerkschaftliche Interessenvertretung Folgen hätte. Dann nämlich würde eine Zukunftsaufgabe darin bestehen, in einer Branche oder einem ökonomischen Bereich gewerkschaftlich zu arbeiten; tatsächlich aber müssen Gewerkschaften sich darauf konzentrieren eine Personengruppe zu organisieren, die über bestimmte Eigenschaften verfügt, und die in allen Segmenten der Wirtschaft zu finden ist.

PRODUKTIVITÄT

Wenn von der New Economy die Rede ist, fallen - zumeist mit Blick auf die USA als deren Mekka - Zahlen über phantastische Produktivitätsgewinne. So wachse in der Neuen Ökonomie die Produktivität um 35, in der Alten nur um zwei Prozent. (vgl. Klotz S. 601)

Ein genauerer Blick in die Statistik bestätigt zwar Produktivitätsgewinne - allerdings mit überraschenden Details, was der amerikanische Hochschullehrer und Wirtschaftsforscher Robert J. Gordon herausgefunden hat. Das Produktivitätswachstum im Zeitraum 1995/4Q. bis 1999/1Q lag bei einem jährlichen Mittel von 2,15 Prozent (die Landwirtschaft ist dabei ausgeklammert). Das ist deutlich mehr als die Produktivitätsentwicklung zwischen 1972/2Q und 1995/4Q, die bei einem jährlichen Mittel von 1,13 Prozent lag. Die letzt genannte Periode gilt als Abschwung, die erst genannte als Aufschwung der Produktivitätszyklen.

Der eigentliche Produktivitätsgewinn - dies das Ergebnis der Untersuchung Gordons - versteckt sich in der Kategorie langlebige Konsumgüter, bei denen die Produktivitätssteigerung bei einer jährlichen Rate von 6,78 Prozent liegt. Beim Herausfiltern der Computerproduktion, die statistisch bei den langle-

bigen Konsumgütern erfasst wird, kommt dann die eigentliche Überraschung zu Tage: Eine jährliche Steigerung der Produktivität von 41,70 Prozent. (vgl. Gordon insbesondere S.3f, S. 22 ff und Table 1) Dass solche Daten eine sehr schlechte Nachricht für die restlichen langlebigen Konsumgüter sind, sei nur am Rande vermerkt. Deren Produktivität wuchs um 1,82 Prozent, was unterhalb der Rate des Abschwungs - 1,88 Prozent - liegt.

Insgesamt kommt Gordon allerdings zu der positiven Einschätzung, dass sich der Trend des Produktivitätswachstums „eindeutig beschleunigt hat, auch wenn sich vieles dazu in dem Wirtschaftssektor ereignet, der Computer herstellt, im Gegensatz zu den Sektoren, die Computer nutzen“. (Gordon S. 6) Die hohen Wachstumsdaten für den Bereich neue Ökonomie kommen allein deshalb zustande, weil die Computerproduktion der New Economy hinzu definiert wird, obwohl die ansonsten aus wirtschaftlichen Aktivitäten besteht, die traditionell zum tertiären Sektor zählen. Einwenden ließe sich, dass sich das klassische Drei-Sektoren-Modell auflöst - wofür vieles spricht - und die Wirkungen der Informations- und Kommunikationstechnologien sich den klassischen statistischen Messverfahren entziehen. Wenn auf dieser Ebene diskutiert wird - so Gordon -, sollten sich die Protagonisten der New Economy beim Vorstellen ihrer Zahlen aber nicht auf gemessene statistische Daten berufen. (vgl., Gordon S.12)

Das Hightech-Paradoxon, wonach die massiven Investitionen in moderne Informations- und Kommunikationstechnologien nicht den Produktivitätsfortschritt gebracht haben wie Investitionen in andere Bereiche (vgl. Euro-FIET/ IBITS 1998 S. 14) gilt also nach wie vor.

ARBEITSORGANISATION UND EFFEKTIVITÄT

Die Berechnungen Gordons unterstreichen auch die These, dass der zentrale Ansatz bei der Verbesserung der Produktivität in einem arbeitsorganisatorischen Wandel liegt und nicht einfach in der Aufstockung des Technikeinsatzes. „Die Einführung neuer Managementmethoden hat nun allerdings wieder mit dem technischen Fortschritt zu tun. Die Unternehmen setzen deswegen auf neue Organisationsformen als produktivitätsteigernde Faktoren, weil die Zuwächse, die mit technischen Neuerungen zu erreichen sind, nicht mehr so groß sind wie früher. Diese verringern sich kontinuierlich, während die Zuwächse durch neue Organisationsformen zweistellige Größenordnungen aufweisen. Die Unternehmensberater reden von 20 bis 30-prozentigen Steigerungen. Aber selbst wenn man nur von zehn Prozent ausgeht, ist es erheblich mehr als man durch Einführung von neuer Technologie erreichen kann. Die angestrebten Organisationsformen setzen wiederum einen relativ hohen Stand der technischen Entwicklung, der Informationstechnologie, voraus, aber der Produktivitätszuwachs, der erreicht wird, wird nicht mehr vorrangig durch die Technologie erreicht, sondern durch die Organisationsform, die durch die Technologien möglich sind.“ (Peters, S. 1)

Moderne Arbeitsorganisation wird in der New Economy als sozusagen genuin voraus gesetzt: „In der Neuen Ökonomie hängt Wachstum vor allem von effizienten Informationsflüssen zwischen Menschen ab; die Art und Weise, wie Menschen miteinander umgehen, ist für wirtschaftlichen Erfolg viel entscheidender als Technik oder Tarifvertrag. Deshalb werden die alten funktional und hierarchisch gegliederten Organisationen durch Netzwerke aus vielen kleineren Einheiten mit größerer Autonomie abgelöst... An die Stelle starrer Dienstwege tritt ein offener Markt für Informationen und Ideen, in dem ohne störende Rangordnungen und Ressortängste jede Art von direkter - formeller wie informeller - Kommunikation möglich ist.“ (Klotz S. 597f.)

Die Notwendigkeit von Offenheit und der Abwesenheit von Ängsten für eine effektive Arbeitsorganisation hat einer der Gurus der amerikanischen Unternehmensberatung W. Edward Deming auf den Begriff „Verjagt die Angst“ gebracht. Christopher Locke, Mitautor des Cluestone Manifesto, greift das auf, wenn er über die Realität in amerikanischen Unternehmen - seien sie in der neuen oder alten Ökonomie angesiedelt - redet. Es war - so Locke - für die Unternehmen schon schwer genug, zu erkennen, dass die Beschäftigten tatsächlich wissen, was sie tun. „Aber es ist harte Arbeit, die Veränderungen durchzusetzen, die nötig sind, um den Beschäftigten ihr Wissen zu entlocken. In den meisten Fällen ist diese Arbeit nicht nur nicht beendet, sie hat noch nicht einmal begonnen. ‘Verjagt die Angst’? Träumt weiter.“ (Locke S.14f.)

Die Notwendigkeiten der Wissensgesellschaft, die abstrakt von den Unternehmen erkannt werden, und die realen Machtverhältnisse bzw. der Versuch, sie zu stabilisieren, behindern - um es zurückhaltend zu formulieren - die Möglichkeiten, die durch die modernen Technologien eröffnet werden. In den Unternehmen, so Locke, ist das Verhältnis von Beschäftigten und Unternehmensleitungen „total vergiftet. Wenn man genauer hinsieht, haben die Unternehmen ausnahmslos die Verhältnisse auf diese Weise arrangiert - dadurch, dass sie den Menschen nicht zutrauen, die Initiative zu ergreifen, engagiert zu sein oder motiviert, intelligent, kreativ, innovativ. Das ist eine lange traurige Geschichte mit Wurzeln, die in die Epoche der frühen Industrialisierung zurück reichen.“ (Locke S. 18) So bleibt moderne Arbeitsorganisation formal und schöpft nicht tatsächlich das Humankapital aus.

GEWINNE IN DER NEW ECONOMY

Immerhin aber bleibt unübersehbar, dass in den Unternehmen der New Economy ungeheuer viel Geld umgesetzt und verdient wird. Aber auch hier muss differenziert werden. Die Erfolgsgeschichten, die in der Garage beginnen und an der Börse enden, verdeutlichen die ungeheure Produktinnovation und Phantasie bei Aufspüren von Marktlücken. Hier liegt das Potential und die Zukunft der IuK-Technologien, vor allem bezogen auf das Internet.

Allerdings wird dieses Potential auch durch Marktmechanismen behindert, die gar nicht so neu sind. Beeindruckend ist nämlich nicht nur, dass irgendeine Garagenfirma nach wenigen Jahren für eine gigantische Summe aufgekauft wird, sondern auch, dass ihr oft nichts anderes übrig bleibt, als sich aufkaufen zu lassen. Die Monopolisierungstendenzen sind unübersehbar. Die Kartellklagen gegen Microsoft belegen das.

Die New Economy zeichnet sich nicht zuletzt durch eine große am Shareholder Value orientierte ökonomische Phantasie aus. Eine große Rolle spielt schlicht und einfach die Spekulation, die bereits bei der Gründung von Unternehmen beginnt. Natürlich ist nicht jede Neugründung ein grandioser Markterfolg. Wenn von 100 Neugründungen zwei einigermaßen erfolgreich sind, rechnet sich das für die Venture-Kapital-Geber, da sie mit hohen Margen an den Gewinnen beteiligt sind. Deshalb greifen die Banken auch direkt in die Struktur der jungen Unternehmen ein. „Ihre Gründer mögen wissenschaftlich und technisch auf dem letzten Stand sein, allein ihnen fehlt die Geschäftserfahrung. Es ist daher zur üblichen Praxis unter Venture-Kapitalisten geworden, den Jungunternehmern jene älteren Manager zur Seite zu stellen, die im Zuge des Personalabbaus in den traditionellen Branchen freigesetzt wurden. Ex-Geschäftsführer von Flug- und Telefongesellschaften, Ex-Finanzchefs von Banken oder Autokonzernen, auch pensionierte Generäle und Admirale - zu Hunderten helfen Männer und Frauen zwischen 50 und 80 beim Aufbau von High-Tech-Startups.“ (Freyermuth S. 19f)

Mit Blick auf das Internet ist schließlich noch interessant, was die Anbieter von Inhalten präsentieren: „Heute bieten viele große Unternehmen grelle Brot-und-Spiele-Unterhaltung im Web an. Diese Angebote tragen alle klassischen Merkmale des Massenmarktes: Programme auf Basis des kleinsten gemeinsamen Nenners, entwickelt um Marktsegmente en bloc anzubieten und an die Händler von Massenware zu liefern.“ (Locke S. 14) E-Commerce steht - so Locke - heute da, wo die Automobilindustrie Ende der 60er Jahre stand: immer auf der Suche nach dem nächsten Massenmarkt. In dem Moment, wo die Massenproduktion durch die IuK-Technologien überwunden wurde, findet die Massenmedienproduktion im Netz eine neue Heimat. An dieser Ökonomie ist nichts neu. Und dass diese Massenmedienproduktion das Humankapital der Gesellschaft insgesamt fördert, dürfte niemand vermuten.

SCHLUSSBEMERKUNG

Die Abgrenzung von verschiedenen Arbeitnehmergruppen gegeneinander lässt sich nicht im Sinne einer exakten naturwissenschaftlichen Definition vollziehen. Die Kriterien, mit denen sich Informationsarbeiter identifizieren lassen, sind eher „weiche“ Faktoren. Gleichwohl ist die Unterscheidung nicht überflüssig, da Informationsarbeiter in allen Wirtschaftszweigen vertreten sind und ihre Arbeit dem Modell künftiger Arbeit nahe kommt.

Zumindest vereinzelt gibt es Unternehmen, die die Notwendigkeit sehen, auf die Besonderheit von Informationsarbeitern einzugehen. So hat der schwedische Versicherungskonzern Skandia ein völlig neues Modell der Bilanzierung entwickelt. Ausgehend davon, dass das Wissen der Beschäftigten das eigentliche Betriebsvermögen ist, wird dieses auch als Vermögen veranschlagt. Während eine herkömmliche Bilanz das Geschäft nach rückwärts gewandt dokumentiert, ist dieser Weg der Bilanzierung nach vorne gerichtet. Das geistige Vermögen des Unternehmens taugt für so und so viele Ideen im nächsten Geschäftsjahr, was so und so viel an Umsatz bringt. (vgl. EUROCADRES 1999)

Dass ein solches Verfahren kompliziert ist und praktische Fragen aufwirft - die etwa mit dem Steuerrecht zu tun haben -, sei einmal dahin gestellt. Entscheidend ist: Das Unternehmen hat praktische Schritte eingeleitet, um auf ein anstehendes Problem zu reagieren.

Wenn die Informationsarbeiter keine Schimäre sind - und ich hoffe, dass es mir gelungen ist, dafür Hinweise zu liefern -, steht für die Gewerkschaften ein Problem an: Sie müssen diese Arbeitnehmergruppe entsprechend ihrer materiellen Situation und Interessenlage vertreten.

VERWENDETE LITERATUR

APESMA (Association of Professional Engineers, Scientists and Managers Australia) Von der Gewerkschaft zur Organisation des 21. Jahrhunderts. Von John Vines, Exekutivdirektor, APESMA, Australien. In: Euro-FIET/IBITS: Wandel für den Menschen. Reader zur 7. Euro-FIET-IBITS-Konferenz, 14. - 16. September 1998, Düsseldorf.

Braun, Reiner/ Imiela, Ulf/ Scherer, Klaus-Jürgen (Hrsg.): Brückenschlag in 21. Jahrhundert. Baden-Baden 1997: Nomos Verlag.

Die schweigende Mehrheit. Ein Bericht zur Lage der Angestellten in Deutschland. Hers.: DAG, Hamburg 1994.

EIRR (European Industrial Relations Review) Blue- and white-collar status survey. Part one: EIRR 258 July 1995, part two: EIRR 261 October 1995, part three: EIRR 263 December 1995

EUROCADRES 1999: SYMPOSIUM, Brüssel 29./ 30. November 1999 Fach- und Führungskräfte und das lebenslange Lernen für das 21. Jahrhundert. Zusammenfassender Bericht. (Im Druck)

Euro-FIET/IBITS 1998: 7. Euro-FIET-IBITS-Konferenz, 14. - 16. September 1998 Düsseldorf: Wandel für den Menschen. Zusammenfassender Bericht.

Fehrmann, Eberhard/ Metzner, Ulrike: Angestellte und Gewerkschaften. Köln 1981: Bund-Verlag.

Ford, Henry: Mein Leben und Werk. Leipzig o. J. (1923): Paul List Verlag

Freyermuth, Gundolf S. (1999): Der neue Unruhestand. (Internet-Fassung).

Gordon, Robert J: Has the „New Economy“ Rendered the Productivity Slowdown Obsolete? Revised Version, June 14, 1999. <http://faculty-web.at.nwu.edu/economics/gordon/334.html>

Klotz, Ulrich: Die Herausforderungen der Neuen Ökonomie. In: Gewerkschaftliche Monatshefte Oktober 1999.

König, Mario: Die Angestellten unterwegs. Köln 1991: Bund-Verlag.

Kolm, Paul Vernetzte Zukunft. Fach- und Führungskräfte in der Informationsgesellschaft. Basispapier für ein Seminar der Association for European Training of Workers on the Impact of New Technology. Wien, Jänner 1998.

Living and working in the information society: people first. Green Paper [Com(96) 389 final]. Bulletin of the European Union, Supplement 3/96. Luxemburg. Office for Official Publications of the European Communities, 1996.

Locke, Christopher: Internet Apocalypso. In: The Cluetrain Manifesto: The End of Business as Usual.

(© 1999 Levine, Locke, Searls & Weinberger) zit. nach: <http://cluetrain.com/apocalypso.html>

MEW 23 (Marx-Engels-Werke Band 23) Karl Marx: Das Kapital, Band 1. (Ost) Berlin 1972: Dietz-Verlag.

Peters, Klaus: Gespräch des Verfassers mit Klaus Peters am 23. August 1999 in Mönchengladbach. (Auszugsweise zitiert in: Telefernarbeit und veränderte Arbeitsorganisation im Bereich von Fach- und Führungskräften - Informationen zur Angestelltenpolitik 01/2000 - Hrsg.: DGB-Bundesvorstand, Angestelltensekretariat)

Pinna, Marco: Introduzione zu: Roberto De Santis/ Renato Di Marco/ Anna Giordano/ Silvia Guarielle: Le alte professionalità. Roma 1997: Edizioni Lavoro.

Sprenger, Wim: Frischer Wind durch Selbstständige. In: einblick, 14. 02. 2000